

## España contrata un 25% más con los planes de migración circular

En 2025 recluta en origen 25.767 trabajadores que luego vuelven a su país

**RAQUEL PASCUAL CORTÉS**  
MADRID

Los programas de contratación de inmigrantes extracomunitarios en sus países de origen para trabajar en actividades estacionales han permitido reclutar a 25.767 trabajadores en 2025. Se trata de empleados foráneos que, al término de su actividad en España, regresan a sus lugares de residencia. Así, el número de temporeros contratados a través de la denominada Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen (Gecco) ha aumentado un 25% respecto al pasado año, cuando unas 20.000 trabajaron estacionalmente en España, según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las últimas cifras, publicadas ayer, muestran que estos programas, que nacieron en 2000, se han intensificado en los últimos tres ejercicios. Su funcionamiento consiste en la tramitación y concesión simultánea de autorizaciones de residencia y trabajo para extranjeros extracomunitarios que no se hallen ni vivan en España, y que sean contratados exclusivamente desde sus países de origen.

Hasta 17 países han participado este año en los programas, permitiendo la contratación de sus trabajadores para venir a España. Se trata de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Gambia, Guatemala, Honduras, Marruecos, Mauritania, México, Perú, República Dominicana, Senegal, El Salvador, Uruguay y la India. La agricultura es, con diferencia, el principal sector de actividad receptor de estos temporeros.

Los trabajadores marroquíes fueron los más numerosos, ya que supusieron el 81% de todas las contrataciones. Además, nueve de cada diez de estos contratos se realizaron con mujeres,

con una edad media de 43 años. La segunda nacionalidad más voluminosa fue la colombiana, con el 13% de los contratados, seguida de los ciudadanos de Honduras, con un 4%.

Asimismo, aunque estos trabajadores se repartieron por 21 provincias de toda España, Huelva fue la que acogió más temporeras (el 84% del total), en su mayoría para la recogida de la fresa, que es un sector que históricamente emplea estos programas para la campaña de recolección.

El Gobierno ha apostado por seguir potenciando este tipo de migración circular y para ello, el pasado día 16, los responsables del Ejecutivo pactaron junto a Francia y Marruecos poner en marcha el programa Wafira II. Se tra-

### Los marroquíes suponen el 81% de las contrataciones, la mayoría de mujeres

ta de otra iniciativa regional de contratación temporal en origen, que acompañará a 3.000 trabajadores marroquíes para ser empleados de forma estacional en España y Francia. La nueva edición del Wafira ha sido ampliada a seis países: Marruecos, España, Francia, Portugal, Mauritania y Cabo Verde.

España ha renovado su compromiso con la Organización Internacional para las Migraciones para seguir desarrollando iniciativas de movilidad laboral e inclusión social. La Secretaría de Estado de Migraciones ya está diseñando una nueva orden ministerial para el Gecco que fijará un nuevo cupo de contrataciones en origen para 2026.

## La justicia anula el despido de una directiva de un laboratorio sustituida por un hombre sin justificación

**El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ve discriminación por razón de sexo**

**Ordena su readmisión más el pago de los salarios no cobrados**

**NURIA MORCILLO**  
MADRID

La justicia ha declarado nulo por discriminación por razón de sexo el despido de una directiva de un laboratorio farmacéutico, cuyo puesto fue cubierto por un compañero varón, que fue trasladado desde otra área del grupo. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSJG) ha dictado una sentencia en la que deja sin validez el cese de esta trabajadora, al considerar que la empresa vulneró sus derechos al entregar su puesto a un hombre, sin que la plaza se cubriera mediante un proceso transparente que garantizara el cumplimiento del principio de igualdad. De este modo, la Sala de lo Social ha ordenado la readmisión de la empleada con el abono de los salarios dejados de percibir desde el despido.

La resolución, dictada el pasado 10 de diciembre y a la que ha tenido acceso este diario, concluye que no existió una causa objetiva real que justificara el despido. Se trata de una sentencia que marca un precedente por la escasa jurisprudencia sobre la nulidad de despidos por discriminación por razón de sexo, según señalan fuentes jurídicas, que subrayan que tiene "un importante efecto para las trabajadoras de cualquier empresa".

La directiva (gerente de área en la red de ventas en el sur de Galicia) desarrolló su carrera en el laboratorio farmacéutico demandado durante más de una década y, en concreto, llevaba nueve años en el cargo cuando se extinguió su contrato, en marzo de 2024. Según relatan los antecedentes de hechos de la sentencia, el despido fue por causas objetivas, pero no consta ningún reproche sobre su desem-



Sede del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, en A Coruña. ÓSCAR CORRAL

peño ni incumplimientos de objetivos. Al contrario, la demandante había percibido de forma regular incentivos variables ligados a resultados. La farmacéutica justificó el cese por la necesidad de un "cambio de estilo de liderazgo" y de dotar al puesto de un perfil distinto, con nuevas competencias atribuidas a los "manager". Sin embargo, el TSJG no da credibilidad a esta explicación porque el nuevo perfil no fue definido hasta meses después del despido, ni hubo una evaluación comparativa previa, ya que en ningún momento se aclaró por qué quien ocupaba el puesto hasta entonces no cumplía con los requisitos.

La directiva, representada por el despacho laboralis-

ta Zeres Abogados, recurrió el despido ante los juzgados de Vigo, cuyo Juzgado de lo Social número 4 estimó parcialmente la demanda el pasado febrero. Este órgano de primera instancia declaró el despido improcedente, pero consideró que no se daban los requisitos legales para anularlo, como solicitó la demandante. Así, ordenó al laboratorio a elegir entre la readmisión inmediata de la trabajadora en las mismas condiciones que tenía, con el abono de los salarios no cobrados durante la tramitación de todo el procedimiento; o a la extinción definitiva de la relación laboral, más el abono de una indemnización de 98.000 euros. Sin embargo, la trabajadora se adelantó y recurrió al Tribunal Superior de Justicia gallego para que anulara su despido por discriminatorio.

Los magistrados de la Sala de lo Social han revocado el fallo de primera instancia y han dado la razón a la directiva. La reciente sentencia dictada a principios de diciembre, que aún no es firme y se puede recurrir ante el Tribunal Supremo, señala que el despido no solo fue discriminatorio por razón de sexo, sino que también vulneró derechos fundamentales, como el de la garantía de indemnidad, que protege a los trabajadores de no sufrir represalias.

Para el tribunal, existe una "interconexión temporal" entre el despido y una reclamación previa que la directiva hizo unas semanas antes del cese, relacionado con el bonus anual por objetivos de 2023 que la empresa le negó por haber estado de baja médica durante más de tres meses en dicho ejercicio. Según los jueces, el laboratorio no pudo acreditar que el despido obedeció a motivos ajenos a la queja y que la proximidad temporal de ambos hechos fue causalidad.

Además, el Tribunal Superior ha abordado el despido desde la perspectiva de la igualdad de género. Según indica la sentencia, en la red comercial y de ventas del laboratorio, los puestos directivos están ocupados mayoritariamente por hombres: los dos jefes de zona son hombres y de los 28 gerentes de zona, 25 son hombres y tres son mujeres. Por ello entiende que la salida de la directiva y su sustitución por un hombre, sin procedimiento transparente ni criterios objetivos conocidos, "ahonda en la brecha de género existente en estos puestos de dirección, incrementando el número de hombres frente al de mujeres, vulnerando el artículo 14 de la Constitución Española que prohíbe la discriminación directa o indirecta".

**La sentencia tiene importantes efectos para las empleadas de cualquier empresa**

**Asegura que la salida se produjo sin procedimiento transparente ni criterios objetivos**

### SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS Y DE LA SEGURIDAD DEL ESTADO, S.M.E., S.A.

La Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios y de la Seguridad del Estado, S.M.E., S.A., anuncia que, con fecha 19 de diciembre de 2025, la Junta General Extraordinaria con carácter universal de la Sociedad acordó la siguiente reducción de capital mediante amortización de acciones:

Reducción	Importe	Acciones amortizadas
81.232.781,92 Euros		De la 61.836 a la 75.351

El capital social después de dicha reducción quedó fijado en 371.635.770,20 Euros.

Madrid, 22 de diciembre de 2025.

La Presidenta del Consejo de Administración, Soledad del Carmen Hernandez Costa